
種別 : 団体
法人名 : 株式会社キャンパス

質問 1 について

・同意できません。

・今回のご説明の中で有償新株予約権の報酬としての性格の有無を検討するにあたって参照されている「企業会計基準第 8 号「ストック・オプション等に関する会計基準」を見ると、「報酬」とは、企業が従業員等から受けた労働や業務執行等のサービスの対価として、従業員等に給付されるものをいうとされています。

「報酬」の反対給付として従業員等から会社が受けるものは「労働や業務執行等のサービス」と規定されており、これを「従業員から別途の正当な対価支払を受けて給付する行為も含まれている」とは、到底読むことができません。

・そもそも一般常識的に「報酬」とは、従業員等が「労働や業務執行等のサービス」以外に何の別途の対価もなく受け取れるものや、従業員等であることを利用して正当な対価よりも有利な対価で受け取れる場合の当該差額をいいます。

今回検討されている有償新株予約権は、

「労働や業務執行等のサービスとは別途の【正当な対価を支払って】会社の発行する有価証券を購入する行為」

であり、これを「報酬」の範疇とするのは一般常識と著しい乖離があります。

上記「ストック・オプション等に関する会計基準」は、この一般常識に沿って策定されていると考えます。

・この【正当な対価を支払っている】点こそが、他の一般の「報酬」（ストック・オプション会計基準によれば「企業が従業員等から受けた労働や業務執行等のサービスの対価として、従業員等に給付されるもの」との相違の本質です。

にもかかわらず、今回の実務対応報告公開草案では

「権利確定条件付き有償新株予約権は、その付与に伴い従業員等が一定の額の金を企業に払い込むという特徴を除けば、ストック・オプション会計基準を設定した当初に主

に想定していたストック・オプション取引(付与に伴い従業員等が一定の額の金銭を企業に払い込まない取引)と類似している)

としています。

これは

「報酬とは A の特徴を有するものだ」

「A と B の特徴を併せ持つ C は報酬の範疇だ」

という状況において、新しく登場した D について

「D は、A の特徴がないことを除けば B の特徴があり、その点で C に類似しているから、C と同じく報酬の範疇だ」

という、本質 A から離れた論議になってしまっています。

再考を強く期待するものです。

・また、有償新株予約権以外にもさまざまなケースのある「正当な対価を支払って従業員等が会社から財を購入する行為」の一部または全部を「報酬」とすることになり、会社と従業員等の間で発生し得る取引全般の中での論理的整合に無理が生じると思料します。

質問 2・3・4 について

・「質問 1 について」への回答に記したとおり、有償ストック・オプションの購入をいかなる意味でも無償ストック・オプションと同じ「報酬」の範疇で取り扱うことはできないと考えるため、すべて同意できません。

質問 5 について

・もし有償新株予約権を報酬とみなすこととするのであれば、その前に「報酬」の概念のほう(すなわち「ストック・オプション会計基準」そのもの)を見直す必要があると考えます。

当該見直しは、現在一般に報酬と考えられていない「正当な対価を支払って従業員等が会社から財を購入する行為全般」との論理的整合性を保ちつつ、今後新たに開発されるであろうさまざまな株式報酬等にも適用可能で恣意的な運用の余地の少ないものとされることを期待します。

・当職は以前ベンチャーキャピタルに従事しており、現在も未公開企業役員を兼務している立場から、もう 1 点だけ確認したいことがあります。

本公開草案では、未公開企業で従来可能であった会計処理選択(公正評価単価に代えて、単位当たりの本源的価値の見積りに基づいて会計処理を行う方法の選択)については特段

の示唆がなく、したがって引き続き当該選択が有償新株予約権においても可能であると理解しています。

もしそうであれば、その旨が明記されることを希望します。

また、もしその点も変更となるのであれば、有償か無償かによってその点まで変更される理由が不明であり、追加ご説明を希望します。